

内容摘要

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学 号: X9815063

UDC_____

学 位 论 文

武夷山市人力资源整体性开发与管理研究

张 渤

指导教师姓名: 廖 泉 文 教 授

申请学位级别: 硕 士

专 业 名 称 : M B A

论文提交日期: 2000 年 11 月 15 日

论文答辩日期: 2000 年 12 月

学位授予单位: 厦 门 大 学

学位授予日期: 2000 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2000 年 月

内 容 摘 要

人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源，加快人才资源开发是我国人才现状的客观需要，是我国现代化进程的迫切要求。

本人在研读大量先进国家和地区人力资源开发与管理战略及举措的基础上，结合目前学术界广为接受的理论框架，提出了武夷山市人力资源开发与管理的研究思路。全文共分七个部分。

第一部分 整体性人力资源开发概述。本部分提出了面向未来人力资源开发的战略意义，整体性人力资源开发的内涵及环境因素分析，并研究分析了未来人力资源开发模块。

第二部分 人力资源优化配置基本原理。本部分回顾了学术界对人力资源优化配置的能级对应原理和互补增值原理，并作为以后分析的理论框架。

第三部分 武夷山市基本概况。本部分重点介绍了武夷山市的主要特点及近年来的经济水平，并说明了武夷山市当前的发展机遇和下世纪发展目标。

第四部分 部分先进国家和地区的人力资源开发战略。本部分重点介绍了英、美等国及广东省的一些战略措施及成功做法。

第五部分 武夷山市人力资源现状。本部分重点分析了武夷山市当前人力资源的数量、质量，并介绍了总人口的一些基本状况。

第六部分 武夷山市人力资源开发和管理现状。本部分介绍了近年来武夷山市的一些举措，同时分析了武夷山市人力资源开发和管理中存在的一些深层次的问题及制约因素。

第七部分 武夷山市人力资源开发与管理对策分析。作者围绕武夷山市 21 世纪的旅游经济发展目标,结合目前存在的问题,提出了武夷山市人力资源开发与管理的对策。

关键词: 武夷山

人力资源

开发与管理

前 言	1
第一部分 整体性人力资源开发概述	2
一、面向未来人力资源开发的战略意义	2
二、人力资源整体性开发的涵义	4
三、未来人力资源开发模块研究	11
第二部分 人力资源优化配置基本原理	14
一、能级对应原理	15
二、互补增值原理	20
第三部分 武夷山市基本概况	23
一、武夷山市的主要特点	23
二、近年来武夷山市国民经济发展情况	29
三、“双世遗”为武夷山市创造了新一轮发展机遇	30
四、武夷山市 21 世纪旅游经济发展目标	31
第四部分 部分先进国家和地区的人力资源开发战略	34
一、英国为 21 世纪教育筑基	34
二、美国对优化人力资源的极大投入	36
三、广东省的成功举措	39
第五部分 武夷山市人力资源现状	44
一、武夷山市人力资源数量和质量分析	44
二、武夷山市人口的总体状况	51
第六部分 武夷山市人力资源开发和管理现状	56
一、近几年的一些有效举措	56
二、存在的主要问题	59
三、制约武夷山市人力资源开发与管理的几个主要因素	65
第七部分 武夷山市人力资源整体性开发与管理对策分析	70
一、以旅游产业发展为依托，把适用型人才作为人力资源 开发的首选和重点	70
二、以旅游经济发展为动力，加快经营管理、专业技术人才的开发 培养	73
三、以勤政为民为出发点，建设一支高素质的公务员队伍	76
四、以调整完善优越的人才发展政策为基础，创造良好的 人力资源开发和管理环境	79
五、以建设国际性旅游城市为目标，大力发展教育事业， 不断提升全市人民的综合素质和文明程度	81
后 记	85

主要参考文献	87
--------------	----

厦门大学博硕士论文摘要库

前 言

人类正在走向智慧至上的知识经济时代，所谓智慧至上，表现为商品的价值将主要来源于知识，劳动力必须与知识相结合，智力成为企业走向成功最重要的财富。对于一个国家、地区或企业来说，只有具备创新能力的人力资源是不可复制的，它是知识创新和技术创新的源泉，是构成一个国家或企业“可持续竞争优势”的根本所在。

21 世纪的到来，以财富主导型企业将让位于知识主导型企业，与此相适应的市场竞争，表面上看是产品竞争，本质上却是人才竞争。可见，在崇尚知识的时代，市场竞争、产品竞争、科技竞争……都是围绕人才竞争而展开的。

面对日趋激烈的国际、国内竞争，大家最为关心的问题，是在未来发展中如何去建立持久的竞争优势。围绕这个问题，美国风险企业家认为，企业在竞争中抵抗风险的能力取决于四个关键要素：一是核心人才；二是关键技术；三是风险投资；四是高效管理。其中核心人才是重中之重。在这种新形势面前，若没有一批能驾驭经济发展的仁人智士，没有一批高素质的管理人才，我们将会又一次失去发展的历史机遇。

第一部分 整体性人力资源开发概述

一、面向未来人力资源开发的战略意义

（一）人力资源开发是当今世界经济发展的必然趋势

国际经济学界分析，在未来的经济格局中，人才相对优势将取代传统的经济发展优势。绿色革命与材料科学革命的兴起，已经降低了经济发展过程中自然资源的重要性。拥有自然资源未必能致富，自然资源贫乏未必是致富的障碍。日本既无铁又无煤，却拥有世界上最发达的钢铁工业。电脑和电信手段使拥有资本积累不再是优势，今后只有掌握和拥有人才才是真正的优势。据联合国有关材料分析，经济发展四分之一靠资本，四分之三靠人才。现代化的生产，要求劳动者有足够的文化知识和科学技术水平，否则再先进的机器设备也只不过是一堆废铁。可以说，人的知识是生产最强大的发动机。一个国家或地区没有这种大批的发动机，要大幅度地提高生产力水平，实现现代化是不可能的。日本、新加坡等国都深谙其中奥妙，在国土狭小、资源匮乏的情况下，大力开发人力资源，振兴科技，均成为国际市场上最具竞争力的国家。

（二）人力资源开发是我国现代化进程的客观需要

综观我国改革开放和现代化建设过程，我国的发展一开始选择了以消耗自然资源、劳动密集型经济为主的战略。这一发展战略主要基于我国改革开放之初，市场需求层次较低、国家物质资本短缺、技术落后，而劳

动力资源又相对充足这一国情。现在我们正着力于经济增长方式的历史性转变，从粗放型向集约型转变。而要实现这一历史性转变，必须优先开发人力资源。江总书记在十五大报告中强调：“要充分估量未来科学技术特别是高科技发展对综合国力、经济结构和人民生活的巨大影响，把加速科技进步放在经济社会发展的关键地位，使经济建设真正转移到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来”。未来社会是知识经济的社会，经济以知识的增长为驱动力，知识是决定性的生产因素。人才素质不高，将影响产品科技含量。产品没有竞争力，企业就失去活力。人力资源素质不高还会制约高新产业的引进和发展，造成劳动密集型生产线的重复引进，制约产业结构的优化配置。

（三）人力资源开发是我国人口现状的迫切要求

我国自然资源和物力资源均低于世界水平，是一个资源短缺的国家。而与资源的相对贫乏比照，我国的人口资源却十分丰富。据统计，2000年我国的劳动力资源可达到约 9.7 亿人，占总人口的 60%¹。现在有一种片面的观念，一谈到人口就把它看成是负担和包袱，而没有看到人口资源同时还是宝贵的资源。我国经济相对滞后的根本原因主要是人力资源开发的滞后，我国的人力资源潜力很大，如果开发得好，人力资源、人才资源都有希望赶超世界强国，居世界首位。在国内，人口密度高，人力素质好的地区，如长江三角洲、珠江三角洲等，其社会经济发展速度却比人口密度低的西北地区快。福建改革开放比上海早，但上海后来居上，原因就是

¹数据来源：《人力资源发展系统》廖泉文 山东人民出版社 P36

因为上海人力资源总量大、素质高,科技贡献率就相应高,发展后劲也就足。

1994 年埃及开罗世界人口与发展大会明确提出“可持续发展问题的中心是人”。人力资源开发的水平,决定物质资源和其它一切资源的开发水平。合理有效地开发人力资源,可以使人口负担变成人才优势,人口阻力变为人才动力,可以增强吸纳外资的能力,弱化人力浪费的现象。因此,我们应该正视人口压力的现实,优先开发人力资源,把人口压力变为经济发展的动力。

二、人力资源整体性开发的涵义

(一) 整体性人力资源开发的内容

1、人力资源系统与外部环境协调发展。人力资源系统的开发与管理应该和其他资源因素平衡协调地发展,取得全局的利益。人类不能因为昨天的需要而牺牲今天,更不能因为今天的需要而牺牲明天。

2、人力资源总量供求获得相对平衡。这项工作要求对人力资源进行合理规划,预测和平衡人力资源供求关系,防止人力资源的闲置、浪费和失衡。

3、做到人力资源的合理配置。使得“能者在其位,贤者在其职”。在新的市场经济条件下,才得其用,职得其人,人职相宜,人称其职。

4、 人力资源总体素质获得大幅度的提高。调动全社会的力量，通过教育和培训等手段，全面提高人力资源的素质，其中包括掌握的知识、技能、核心价值观、身体素质等内容。尤其是创造能力的培训与开发，敬业精神的培养和宣扬，协作能力和团队精神的引导和支持，博大胸怀和前瞻性决策能力的倡导和鼓励，以适应时代的要求。

5、 人力资源管理体系的优化。合理使用先进的管理手段、管理方法和管理工具，不要用冗长的会议和无意义的争论来影响工作效率，以较先进合理的组织管理结构来提高整体的效益。

6、 实现人力资本的最大效益。根据实际情况，做到以较小的投入产生较大的产出效益。讲求教育与社会需求的密切结合，适应社会对各个层次的要求，从结构、总量、质量上保证国家经济发展对人力资源的需求。

（二）人力资源开发的环境分析

1、 经济环境

经济环境是人力资源开发的基础和依据。国家或地区生产力发展水平，国民经济发展对人力资源的实际需求情况，以及国家财力的许可程度，都在很大程度上决定着人力资源开发的状况。经济较发达的国家和地区，有实力培养更高素质的人力资源。同时，他们也更需要高素质的人才。反

之，这些高素质的人才又促进经济的进一步发展。

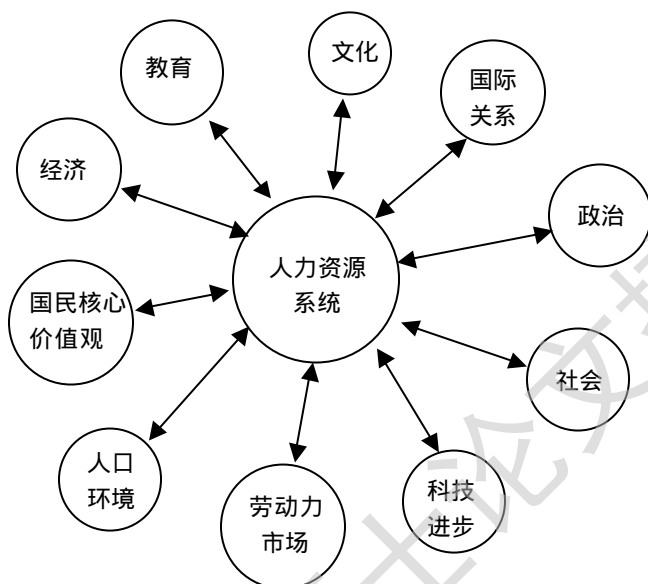


图 1 人力资源系统与环境因素的关系

资料来源：《人力资源发展系统》廖泉文 山东人民出版社 P33

2、 政治环境

在政治环境方面,各国政府对人力资源所实行的宏观政策、宏观调控方式、行政干预程度都直接影响着人力资源的发展方向、配置状况和人才的利用情况。问题的关键在于能否通过有关的机制实现资源的优化配置。比如资源的流动、资源的分布是否符合客观规律。

我国的劳动力市场虽然尚未成熟，但市场机制已经逐步发生作用，原有的国家用工主体论转变为用人单位和劳动者双方实行“双向选择”的用工方式，相应地，劳动报酬的确定也发生根本性的改变，把工资分配权交还给各经济实体，从而有效地调动劳动者的积极性。市场竞争意识逐步

为从业者所接受,就业压力也增加了劳动者提高自身素质的紧迫感。同时,必须引起注意的是,就整个国有企业来看,对经营者的选拔任用从根本上仍未摆脱党政干部的管理模式。1998 年国务院发展研究中心等数家单位联合搞的一项调查表明,我国国企第一经营管理者中 90.9%是由上级主管部门任命产生的,来源主要是企业基础管理人员和党政干部。应该说,随着改革的进一步深化,劳动力市场建设中存在的一些问题将得到解决,使之符合新形势的要求。

3、 社会文化环境

社会文化环境,特别是国民的核心价值观,直接影响着人们的思维方式和行为方式。在我国,逐步开放的环境冲击着人们的价值观,尤其是年轻一代的思维方式发生了根本性的变化,传统文化在他们身上的体现开始弱化。由于社会的变迁,人们的道德观念也起了相应的变化,明显往功利化、自我化、短期化方向发展。值得注意的是,大多数的年轻从业者缺乏应有的事业上的追求和社会责任感,用眼前目标代替长远目标,行为短期化现象严重,敬业意识不够强烈,缺乏精益求精的精神,对新的科技发展也缺乏应有的敏感。

4、 人口的年龄结构和流向

人口的年龄结构是人力资源开发需要考虑的极其关键的因素。它直接影响着人力资源的使用状况。

我国人力资源属于年轻型,是人力资源开发的好时机,同时,也是就业压力最大的时期。我国目前正处于适龄劳动人口迅速增长的时期。

2000 年可达到约 9.7 亿, 占总人口的 60%, 其中 1962—1965 年出生的年轻型适龄劳动人口 3.6 亿。由于经济发展不平衡, 造成了大量高级人才的严重外流。据介绍, 中国第一批从事“863”计划的年轻科技人才, 一部分出国了, 一部分去了外企。据《美国科学与工程指标》, 1997 年半数以上(57—59%)的中国学生在美国获得博士学位后有明确的计划继续留在美国, 而来自韩国和我国台湾地区的学生这一比例较低(分别为 24% 和 28%)。如何把这批生育高峰期出生的人力资源造就成有发展后劲的高技术人才资源, 无疑是一项严峻的历史使命。

(二) 整体性人力资源开发的特性

由于人力资源开发的特性以及外界环境的急剧变化, 决定了人力资源开发不同于其他资源开发的一些特性。

1、战略预见性

在知识时代, 人力资源是一切信息和技术的载体。这就要求人力资源开发必须与技术的进步、生产的发展、社会经济目标相适应。不仅要考虑现实的人力资源的需求, 而且还应考虑未来的人力资源动态和发展趋势。近年来, 许多国家已经将人力资源开发提高到国家战略的高度, 无论是在宏观还是在微观上均予以很大的重视。这种有预见性的行为体现在对未来人力资源供需总量、结构、层次、素质的预测, 力求通过各种先导性的措施, 取得未来人力资源量、质、层次结构的优势, 获取竞争的王牌。

2、社会系统性

整体性人力资源开发是由五个不可分割的子系统构成的。这五个子系统是人力资源总量、供求平衡系统、人力资源合理配置系统、人力资源素质提高系统、人力资源效益优先系统。这些子系统又包括更小的子系统，由此共同构成人力资源开发系统。

3、资源动态性

人力资源的开发必须根据社会经济发展目标的变化而不断调整开发的目标、内容、途径，并且还要根据人力资源个体的差异性而采取不同的开发方略。目前，我国为适应经济发展的要求，培养高层次、复合型人才成为一个重要的开发目标。作为一种活的资源，其动态性表现在开发的方法、目标、结果均为动态，无法准确把握。

4、综合效益性

与其他资源开发不同的是，人力资源开发不仅仅是一种经济性活动，它既具有经济效益，也具有社会效益，甚至是政治效益等。追求综合效益最大化是人力资源开发活动的出发点和归宿点。

5、多目标性

人力资源开发的目标随着岗位不同，社会发展阶段、层次的不同而

不同，随着社会的发展，对人的开发也将因个人的气质、素质、兴趣、爱好的不同而不同。

6、资源开发的冗余性

人力资源开发由于个体的原因，环境的原因，方法的不同，开发总是有限度的，资源部分冗余于个体体内。随着社会的进步，科技的发达和方法的改进，这种冗余度将会缩小，人力资源与自然资源不同，自然资源冗余度小，有些资源，如资金资源可以低于零。

（三）整体性人力资源开发的类型

整体性人力资源开发体现在各个不同的度来分析，可以获得多种不同的认识。详见表 1：

表 1 整体性人力资源开发的类型

划分标准	类 型
从整体性人力资源开发的功能来划分	1、配置性开发；2、提高性开发；3、利用性开发；4、流动性开发；5、整合性开发；6、储备性开发；7、自我开发；
根据开发主体的不同来划分	1、自我开发；2、社会群体开发；3、企业开发；4、专门教育机构开发；5、政府开发；

按人力资源开发的手段来划分	1、基础教育开发；2、职业教育开发；3、成人教育开发； 4、高等教育开发；5、体质开发；6、心理保健开发；
---------------	--

资料来源：《人力资源发展系统》廖泉文 山东人民出版社 P38-42 整理而得

三、 未来人力资源开发模块研究

人力资源整体性开发的效果既体现在人口、劳动力、人力资源以及人才的比例关系上，也体现在各种优质人才的脱颖而出和良性循环上；既体现在个体的心情舒畅、个人价值的最大体现上，也体现在整体的磨合、整体素质的提高和整体效益的发挥上；既体现在国家与社会对人力资源的开发和使用上，也体现在劳动者能创造出超过自身消费的价值，进而培养出更高比例的优秀杰出人才上。

未来人力资源开发应包含生理素质开发、心理素质开发、人格品德开发、知识水平开发、工作能力开发、人际关系能力开发、创新能力开发等七个模块。

（一） 未来人力资源开发的模块内容

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库